

**Universidade de Lisboa**

**Faculdade de Farmácia**



**Nanjing Statements: A Formação e o  
Desenvolvimento de Competências do  
Farmacêutico para o Futuro da Profissão**

**Leonor Mascarenhas Neto de Melo Soares**

**Mestrado Integrado em Ciências Farmacêuticas**

**2017**



**Universidade de Lisboa  
Faculdade de Farmácia**



# **Nanjing Statements: A Formação e o Desenvolvimento de Competências do Farmacêutico para o Futuro da Profissão**

**Leonor Mascarenhas Neto de Melo Soares**

**Monografia de Mestrado Integrado em Ciências Farmacêuticas  
apresentada à Universidade de Lisboa através da Faculdade de Farmácia**

**Orientador: Professor Auxiliar com Agregação Bruno Sepodes**

**2017**

## Resumo

Perante os desafios que os Sistemas de Saúde em todo o Mundo enfrentam, urge a necessidade de fornecer todas as ferramentas necessárias aos profissionais de Saúde de forma a estarem aptos a superar o Futuro desafiante que possuem.

A Educação tem um Papel preponderante em capacitar os profissionais de Saúde a enfrentar então, os desafios que os Sistemas de Saúde detêm.

Em 2012, no Congresso Mundial da FIP, foi elaborada uma Declaração, FIP *Centennial Declaration*, que idealizou a Profissão Farmacêutica com base nos últimos 100 anos. Esta declaração, além de outras questões imperativas a mudança focou-se na Capacidade Farmacêutica e Colaboração.

Na 67ª Assembleia de Saúde, em 2014, foi aprovada uma Resolução, intitulada de *Global Strategy in Human Resources for Health: Workforce 2030*. Este Documento tem como visão acelerar o progresso em direção à cobertura universal da Saúde e aos SDGs da ONU, permitindo o acesso equitativo a profissionais de Saúde em sistemas de Saúde fortalecidos, sendo um dos seus objetivos otimizar o desempenho, qualidade e impacto dos Profissionais de Saúde.

Surgiu, assim, a necessidade da FIP organizar um Congresso em que reunisse os seus Membros de forma a criar um diálogo e consenso sobre os futuros marcos para a educação, estratégias, atividades e projetos de desenvolvimento da força de trabalho farmacêutica. A *Global Conference on Pharmacy and Pharmaceutical Sciences Education* teve, desta forma, um papel fundamental para que se validasse as 67 considerações que deram origem ao documento *Nanjing Statements*.

Os Nanjing Statements estão agrupados em 8 grupos que abordam tanto o recrutamento de estudantes como o desenvolvimento profissional contínuo, entre outros pontos. Este documento é uma *guideline* mundial que tem como objetivo criar uma força de trabalho uniforme em qualquer lugar do mundo. Estas recomendações dizem não só respeito a educadores, mas também a políticos.

Nos dias de hoje, tanto a nível nacional como a nível mundial existem grandes discrepâncias no ensino de Ciências Farmacêuticas, mas existe cada vez mais um esforço não só da Academia como de Instituições relacionadas com Ciências Farmacêuticas e Associações estudantis em colmatar estas falhas. É necessário

demonstrar aos *policy-makers* a mais-valia da implementação destas recomendações a longo prazo, para que haja o investimento necessário.

Cabe-nos, a todos, estudantes, educadores, profissionais e civis, demonstrar a importância da implementação dos *Nanjing Statements* na melhoria dos nossos Sistemas de Saúde e no cumprimento dos SDGs e na cobertura universal da Saúde.

O caminho apenas se iniciou agora e temos muito que caminhar juntos, mas o processo já começou e por muito tempo este será um tema major na Agenda mundial, europeia e nacional.

Palavras chave: Educação de Ciências Farmacêuticas, Nanjing Statements, *Global Conference on Pharmacy and Pharmaceutical Sciences Education*, FIP,

# Abstract

Towards the challenges Health Systems worldwide are facing, urges the need to provide every tool necessary to Healthcare professionals, so they are able to overcome the challenging future ahead.

Education has an overweight role in empowering healthcare professionals on facing the already accepted challenges Health systems hold.

In 2012, during the FIP World Congress, it was elaborated a Declaration, FIP Centennial Declaration, which idealized Pharmaceutical Profession based on the last 100 years. This declaration, above other urgent questions to change, focused on Pharmaceutical Capacity and Collaboration.

On the 67<sup>th</sup> World Health Assembly, in 2014, a resolution was approved, entitled as Global Strategy in Human Resources for Health Workforce 2030. This document has as vision to speed up the progress towards Health Universal Coverage and the UN SDGs, allowing the equitable access to healthcare professionals in strong healthcare systems, being one of its goals to optimize the performance, quality and impact of healthcare professionals.

Therefore, FIP felt the need to organize a Congress where every Member could come together to discuss and come to an agreement about the future milestones for education, strategies, activities and projects to develop pharmaceutical workforce. Thus, the Global Conference on Pharmacy and Pharmaceutical Sciences Education, had a central role on the validation of the 67 recommendations which are part of the document, Nanjing Statements.

Nanjing Statements are grouped in 8 clusters. These clusters tackle various subjects, from Recruitment of Students to Continuous Professional Development, among others. This documents is a global guideline with the goal to uniform pharmaceutical workforce in every place of the world and these are recommendations that not only concern educators, as they concern politicians.

Nowadays, at national level but also at global level there are big variances in Pharmacy and Pharmaceutical Sciences education, but there is an effort from not only Academia but also from Pharmaceutical Institutions and students' associations in bridge these gaps .It is necessary to show policy-makers the worth of implementing these recommendations on a long-term, so the necessary investment is given.

It is everyone's duty, students, educators, professionals and civils, to demonstrate the importance of implementing Nanjing Statements in the optimization of Health Systems and in the fulfilment of SDGs and Universal Health Coverage.

The path has just begun and we have to walk together, but the process is ongoing and for the next years this subject will be a major focus on global, European and national agenda.

Key-words: Pharmacy and Pharmaceutical Sciences Education, Nanjing Statements  
Global Conference on Pharmacy and Pharmaceutical Sciences Education, FIP

# Abreviaturas

APEF – Associação Portuguesa de Estudantes de Farmácia

EAFP – *European Association of Faculties of Pharmacy*

EPSA- *European Pharmaceutical Students' Association*

FIP- *International Pharmaceutical Federation*

FIPEd – *FIP Education*

IPSF- *International Pharmaceutical Students' Federation*

MICF- Mestrado Integrado em Ciências Farmacêuticas

OMS- Organização Mundial de Saúde

PWDG – *Workforce Development Goals*

SDGs- *United Nations Sustainable Development Goals*

UE – União Europeia

UNESCO- Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura



## Índice:

1	Introdução.....	7
1.1	FIP Centennial Declaration in 2012 on Improving Global Health by closing gaps in the Developmen, Distribution and Responsible Use of Medicines .....	10
1.2	Global Strategy on Human Resources for Health: Workforce 2020 .....	12
1.3	Global Conference on Pharmacy and Pharmaceutical Sciences Educations.....	14
2	Objetivos .....	17
3	Materiais e Métodos.....	18
4	Resultados.....	19
4.1	Global Vision for Education and Workforce.....	19
4.2	Pharmaceutical Workforce Developement Goals.....	22
4.3	Nanjing Statements.....	38
5	Discussão.....	48
5.1	Mundo.....	51
5.2	Europa.....	52
5.3	Portugal.....	53
6.	Conclusão.....	54
7	Referências Bibliográficas .....	55

# 1. Introdução

A Educação tem um papel preponderante em preparar profissionais de saúde competentes que estejam aptos a enfrentar as necessidades em Saúde da comunidade.

(1) Os profissionais de Saúde são o cerne de qualquer sistema de saúde, e a prestação de cuidados de saúde é impossível sem recursos humanos para o mesmo. (2) Deste modo, **os farmacêuticos têm um papel essencial em assegurar a efetividade e o uso responsável dos medicamentos.**

Os farmacêuticos estão aptos a monitorizar o uso do medicamento, a ajudar os utentes a aderir aos regimes terapêuticos e a usar os medicamentos de forma responsável enquanto licenciados/mestres em ciências farmacêuticas, como estão, também, aptos a desenvolver novos medicamentos e estratégias terapêuticas. (1)

Superar os desafios dos sistemas de saúde e melhorar os resultados depende da **disponibilidade, acessibilidade e qualidade dos profissionais de saúde.** (3,4)

Em todo o mundo, os sistemas de saúde enfrentam desafios significativos (5), pois praticamente todas as nações enfrentam restrições nos mesmos, relacionados com problemas de força de trabalho que abrangem vários problemas como: uma grave escassez de profissionais, pouca acessibilidade, desequilíbrios de competências e inadequada educação e treino. (6,7)

De acordo com a OMS, problemas de saúde emergentes como: o crescimento populacional, a mudança dos padrões de doenças e as mudanças económicas terão efeitos variados em todo o mundo. Como resultado desses desafios projetados, a OMS previu que 40 milhões de novos empregos no setor da saúde seriam criados em nações de alto e médio rendimento até 2030, mas as nações em desenvolvimento deveriam possuir uma escassez de cerca de 18 milhões de profissionais de saúde. (8)

Esses desafios, juntamente com a crescente evidência do impacto do trabalho realizado em saúde sobre os resultados de saúde da população, colocaram as questões relacionadas com os profissionais de saúde no topo da agenda da saúde global. A força de trabalho de saúde é uma componente crítica dos quadros de desenvolvimento da saúde pós-2015, nomeadamente nos 17 *United Nations Sustainable Development Goals* (SDGs) (9). A escassez de mão-de-obra projetada nos países em desenvolvimento suscita sérias preocupações em relação aos objetivos relacionados com o cumprimento

dos SDGs, especialmente quando os profissionais de saúde foram identificados como agentes essenciais do desenvolvimento sustentável (10), assim, não é surpreendente que um dos pontos fulcrais ao cumprimento do SDG 3 "Garantir vidas saudáveis e promover o bem-estar para todos em todas as idades" – se refira especificamente à força de trabalho da saúde:

*“3.c Aumentar substancialmente o financiamento da saúde e o recrutamento, o desenvolvimento, a formação e a retenção da mão-de-obra da saúde nos países em desenvolvimento, especialmente nos países menos desenvolvidos e nos pequenos Estados insulares em desenvolvimento”*

Ao apoiar a realização deste objetivo, a OMS adotou o *Global Human Resources for Health Strategy: Workforce 2030* na 70ª Assembleia Mundial de Saúde em 2016. A estratégia exigiu um progresso mais rápido dos SDGs e de *Universal Health Coverage* garantindo acesso, justo, a uma força de trabalho de saúde competente (11).

O futuro da saúde e a integridade dos sistemas de saúde estão estreitamente interligados com as capacidades e competências dos profissionais de saúde; e a prestação de serviços de saúde de qualidade depende do fortalecimento sustentável dos profissionais de saúde e das suas capacidades para atenderem necessidades complexas da população e da sua saúde. Investir na educação, formação e desenvolvimento de profissões de saúde tornou-se, portanto, um imperativo global.

**Os farmacêuticos têm um papel essencial em assegurar a efetividade e o uso responsável dos medicamentos. (1)**

Os **medicamentos** são vitais na **prevenção, diagnóstico, tratamento e cura da doença**. O acesso a medicamentos seguros e eficazes é um direito humano fundamental e um pilar central de qualquer sistema de saúde (12). Os medicamentos, o desenvolvimento, manuseamento e o uso responsável dos mesmos são componentes fundamentais para melhorar a saúde.(13,14) Como especialistas dos medicamentos, a força de trabalho farmacêutica é parte integrante da equipa de saúde que desempenha um papel fundamental na melhoria dos resultados da saúde, otimizando o uso dos medicamentos pelos utentes (15). **Em muitos países, os farmacêuticos são os mais acessíveis de todos os profissionais de saúde e, como tal, estão na vanguarda da prestação de serviços de saúde. (16)**

A evidência dos projetos de pesquisa e publicações da FIPEd impuseram coletivamente uma necessidade clara e urgente de investir na formação de especialistas em medicamentos que possam atender às necessidades de saúde relacionadas com medicamentos das populações em todo o mundo. Apesar de os farmacêuticos estarem na vanguarda da prestação de cuidados de saúde, a força de trabalho farmacêutica global enfrenta muitos desafios. O FIP *Global Pharmacy Workforce Report* de 2012 descreveu uma série de problemas que os recursos humanos farmacêuticos enfrentam em todo o mundo, refletindo os desafios enfrentados pela força de trabalho mundial global em saúde. (17)

A variação global na capacidade farmacêutica é exibida não apenas no número de trabalhadores, mas também na educação e formação. Os resultados do FIPEd Global Education Report de 2013 indicaram que o estado da educação farmacêutica varia consideravelmente entre países e regiões, em termos de capacidade acadêmica, infraestrutura institucional e mecanismos de garantia de qualidade. (18) Os educadores continuam a enfrentar desafios para atender aos requisitos das partes interessadas e isso é mais difícil nos países em desenvolvimento devido à falta de recursos e competências. (19). Foi chamada a atenção para a necessidade de uma reforma curricular baseada em competências para colmatar o fosso entre a educação farmacêutica e as necessidades de saúde. De modo a abordar estas necessidades a FIPEd desenvolveu o FIP *Global Competency Framework* e foi adaptado e adotado por vários países para mapear necessidades específicas de cada país. (20) Além disso, a FIP desenvolveu e adotou um quadro de garantia de qualidade adaptável para apoiar uma educação de alta qualidade em cada instituto. (21)

Investir em transformar e ampliar a educação farmacêutica é crucial para a preparação de uma força de trabalho capaz de se adaptar a novas responsabilidades e funções. Assim, **fornecer ferramentas globais, compartilhadas e sustentáveis para transformar a educação farmacêutica e o desenvolvimento da força de trabalho tornou-se uma prioridade para a FIP**, que decidiu abordar estes problemas ao organizar a *Global Conference on Pharmacy and Pharmaceutical Sciences Education*. (1)

### ***1.1 FIP Centennial Declaration in 2012 on Improving Global Health by Closing Gaps in the Development, Distribution and Responsible Use of Medicines***

Entre os dias 3 e 8 de Novembro de 2012 em Amsterdão, Holanda, decorreu o Congresso Centenário da *Fédération Internationale Pharmaceutique*. Subordinado ao tópico *Improving Health Through Responsible Medicines Use*, centenas de farmacêuticos e especialistas em Ciências Farmacêuticas puderam pôr-se no lugar de líderes de equipas de Saúde e contribuir para o impulso de uma nova era na Saúde à escala Global.

Este Congresso não foi só uma oportunidade única para a FIP alcançar avanços significativos no cumprimento da sua Visão e Missão adotados pelo *FIP Council* em 2008, como foi também o ponto de viragem para a profissão a nível global com a publicação da **FIP Centennial Declaration 2012** que idealiza o futuro da profissão com base nos passados 100 anos. (22)

Nesta Declaração, a FIP afirmou que, como representante dos Farmacêuticos e especialistas em Ciências Farmacêuticas, reconheceu a responsabilidade para melhorar os resultados da Saúde Global e do utente, reduzindo lacunas no desenvolvimento, distribuição e uso responsável do medicamento.

Como especialistas no desenvolvimento, distribuição e uso responsável do medicamento, a FIP declarou que se encontrava comprometida em assegurar os melhores resultados possíveis na terapêutica medicamentosa através de um cuidado centrado no utente. Reconheceu ainda, que a Saúde dos utentes e das populações se encontrava comprometida, e o valor dos medicamentos diminui quando os medicamentos não estão acessíveis, têm uma qualidade inferior ou são usados de forma inadequada.

Embora, estes problemas sejam complexos e se encontrem fora do alcance de qualquer campo científico ou profissão, a FIP sentiu que tinha uma obrigação para com a sociedade e isso motivou a Federação a ser líder na resolução das questões supracitadas.

Deste modo, as questões imperativas a uma mudança foram as seguintes:

- Acesso aos Medicamentos;
- Qualidade dos Medicamentos;
- Uso Responsável dos Medicamentos;
- **Capacidade Farmacêutica e Colaboração**

Sobre o último ponto, a FIP reconheceu **que a forma como os especialistas em Ciências Farmacêuticas, farmacêuticos e o pessoal auxiliar é educado e formado é bastante díspar a nível mundial** e este facto traduz-se numa reduzida capacidade de a Farmácia poder atender às necessidades da população e do utente. Além disso, a escassez de farmacêuticos, educadores de Ciências Farmacêuticas e cientistas farmacêuticos é um problema em vários países. Ainda, relativamente a este ponto a Federação identificou que muitos dos desafios para o desenvolvimento, distribuição e uso responsável de medicamentos só podem ser ultrapassados através de **colaborações multidisciplinares eficazes e de parcerias com as partes interessadas**. (23)

## 1.2 Global Strategy on Human Resources for Health: Workforce 2030

Em maio de 2014, a 67ª Assembleia Mundial da Saúde aprovou a resolução WHA67.24 sobre o seguimento da Declaração política de Recife sobre recursos humanos para a saúde: compromissos renovados em relação à cobertura universal da saúde (UHC). No parágrafo 4, 2º, dessa resolução, os Estados Membros solicitaram ao Diretor-Geral da Organização Mundial da Saúde (OMS) que elaborasse e apresentasse uma nova estratégia global para os recursos humanos para a saúde (RHS) para ser considerada pela 69ª Assembleia Mundial de Saúde.

A Estratégia Global de Recursos Humanos para a Saúde: Workforce 2030 destinou-se, principalmente, a planejadores e formuladores de políticas dos Estados Membros, mas os seus conteúdos são de valor para todas as partes interessadas relevantes na área da força de trabalho da saúde, incluindo empregadores do setor público e privado, associações profissionais, instituições de educação e formação, sindicatos, parceiros de desenvolvimento bilaterais e multilaterais, organizações internacionais e sociedades civis.

**Visão:** *Acelerar o progresso em direção à cobertura universal da saúde e aos SDG da ONU, permitindo o acesso equitativo a profissionais de saúde em sistemas de saúde fortalecidos.*

**Missão:** *Melhorar os resultados de saúde, desenvolvimento social e económico, assegurando a disponibilidade universal, acessibilidade, aceitabilidade, cobertura e qualidade da mão-de-obra da saúde através de investimentos adequados para fortalecer os sistemas de saúde e a implementação de políticas eficientes a nível nacional, regional e mundial.*

### **Objetivos:**

- 1- Otimizar o desempenho, qualidade e impacto dos profissionais de saúde através de políticas relacionadas com os recursos humanos em saúde, baseadas em evidência, contribuindo para vidas saudáveis, para o bem-estar, cobertura

universal de saúde efetiva, resiliência e sistemas de saúde robustos a todos os níveis;

- 2- Alinhar o investimento em recursos humanos na saúde com as necessidades presentes e futuras da população e dos sistemas de saúde, tendo em conta a dinâmica do mercado laboral e políticas educativas; alertar para a falta de profissionais de saúde e melhorar a sua distribuição, de forma a permitir a máxima melhoria nos resultados em saúde, bem-estar social, empregabilidade, criação e crescimento económico;
- 3- Permitir que instituições a nível sub-nacional, nacional, regional e global possam ter mais poder em criar políticas públicas efetivas, liderar e administrar ações relacionadas com os recursos humanos na saúde. (24)

A dissertação deste documento teve em conta vários factos que contextualizam as necessidades futuras, mas é de salientar o facto 11º e o 14º.

O 11º diz-nos que a base para uma força de trabalho em saúde forte e eficaz, capaz de responder às prioridades do século XXI, exige a correspondência efetiva entre o número de profissionais de saúde e as suas competências e as necessidades da população agora e no futuro. A força de trabalho em saúde também tem um importante papel em contribuir para a preparação e resposta a emergências e desastres, em particular por meio de participação em sistemas nacionais de gerenciamento de emergências em saúde, liderança local e prestação de serviços de saúde. Perfis epidemiológicos e estruturas populacionais em evolução estão a aumentar prevalência de doenças não transmissíveis e condições crónicas nos sistemas de saúde em todo o mundo (25). Isto é acompanhado por uma mudança progressiva na demanda por atendimento centrado no utente, serviços de saúde comunitários e atendimento personalizado de longa duração (26). Espera-se que a força de trabalho global em saúde cresça substancialmente. Ao mesmo tempo, as economias emergentes estão a passar por uma transição económica que aumentará os seus recursos de saúde e uma transição demográfica que verá centenas de milhões de potenciais novos participantes na força de trabalho ativa. **Atingir a quantidade, qualidade e relevância necessárias da força de trabalho em saúde exigirá que as decisões políticas e de financiamento no mercado de trabalho em educação e saúde estejam alinhadas com essas necessidades em evolução.**



O 14º reforça que já há muito tempo é sabido o que é necessário fazer para lidar com as lacunas críticas da força de trabalho em saúde e que neste momento existem evidências sobre como fazê-lo. A estratégia para atingir o objetivo pretendido, deverá focar-se nos seguintes aspetos: avaliação, planeamento e educação, entre gerenciamento, retenção, incentivos e produtividade; várias ferramentas e diretrizes da OMS podem apoiar o desenvolvimento, implementação e avaliação de políticas nas áreas que constam no Anexo 2 deste relatório. Uma das áreas mencionadas é **“Transformar e ampliar a educação e o treino dos profissionais de Saúde”**

A OMS também desenvolveu umas diretrizes que incentivam as instituições de ensino a promover reformas institucionais e de instrução de forma a aprimorar a interação e o planeamento entre educação, saúde e outros sectores. (24)

### **1.3 Global Conference on Pharmacy and Pharmaceutical Sciences Education**

Os investimentos na força de trabalho de saúde são necessários agora mais do que nunca, e apresentar estratégias para orientar e facilitar o desenvolvimento da força de trabalho é uma necessidade. Alcançar os objetivos estabelecidos pelas Nações Unidas como parte dos SDGs depende da extensão de melhorias centradas na força de trabalho e de planos de desenvolvimento. Estratégias globais baseadas em evidências emergentes e melhores práticas podem informar e impulsionar ações mais combinadas e multipartidárias tanto a nível nacional como internacional. *The Global Strategy on Human Resources for Health Workforce 2030* reafirma a importância da mão-de-obra farmacêutica como parte da equipa de saúde e delinea metas e opções políticas que vinculam os investimentos na educação com a dinâmica do mercado de trabalho e as necessidades de saúde. A educação farmacêutica sempre foi uma prioridade para a FIP e é estrategicamente considerada no contexto do tema maior do desenvolvimento da força de trabalho farmacêutica. **A FIP reconheceu que não pode haver serviços farmacêuticos efetivos sem uma força de trabalho eficiente e que não pode haver força de trabalho eficiente sem uma base sólida de educação e formação.**

A reforma educacional no contexto do desenvolvimento da força de trabalho exige um roteiro sustentável e baseado em consenso. É fundamental para a comunidade internacional concordar sobre como a competência farmacêutica da força de trabalho é assegurada através da educação inicial e subsequente. Uma visão globalmente compartilhada deve ser estabelecida para que os farmacêuticos possam aceitar a responsabilidade pela melhoria da saúde global. O conceito de força de trabalho continuamente competente é de interesse primordial para os órgãos de liderança profissional e as partes interessadas profissionais. À medida que as organizações membros do FIP promovem o desenvolvimento da profissão para acomodar novos serviços e responsabilidades, as suas estratégias devem sempre considerar uma componente educacional que abranja educação inicial e contínua. A FIP forneceu uma plataforma global para reunir líderes farmacêuticos de todo o mundo para definir as futuras metas para a educação farmacêutica no contexto do desenvolvimento da força de trabalho.

Ao apoiar a implementação das recomendações e políticas da ONU e da OMS e de acordo com o plano de ação quinquenal FIPed, a FIP decidiu abordar o desenvolvimento de futuros marcos para educação e treino, organizando uma Conferência Global sobre Farmácia e Ciências Farmacêuticas.

A conferência pretendeu contribuir significativamente para melhorar os resultados globais da saúde, garantindo a existência de uma força de trabalho farmacêutica suficiente, bem distribuída e competente para atender às necessidades atuais e futuras no desenvolvimento, distribuição e uso responsável de medicamentos. A conferência global foi a primeira conferência desse tipo e visou cumprir os princípios aceites em 2012 através da Declaração do Centenário da FIP e chegar a um acordo sobre como a competência da força de trabalho farmacêutica pode ser assegurada através da educação. Através do papel de liderança da FIP, a farmácia é a primeira profissão de saúde a desempenhar um papel ativo na tradução da Estratégia Global da OMS sobre Recursos Humanos para a Saúde num contexto profissional.

A conferência global teve como objetivo criar diálogo e consenso entre decisores políticos, educadores, líderes profissionais e científicos e reguladores, para estabelecer os futuros marcos para a educação e estratégias, atividades e projetos de desenvolvimento da força de trabalho. O âmbito da Conferência foi abordar as necessidades educacionais e de desenvolvimento para criar uma força de trabalho farmacêutica competente, incluindo educação inicial e treinamento para farmacêuticos e cientistas farmacêuticos. A educação continuada e o desenvolvimento profissional contínuo também foram reconhecidos como aspetos fundamentais de uma força de trabalho competente e são de interesse central tanto para os órgãos de liderança profissional quanto para as partes interessadas profissionais.

Os objetivos da conferência global foram:

1. Descrever o estado atual da educação em farmácia e ciências farmacêuticas globalmente;
2. Definir a educação prevista com base nas necessidades atuais e futuras de descoberta, desenvolvimento, distribuição e uso responsável de medicamentos;
3. Criar um plano para a Educação e um conjunto de ferramentas sobre como alcançá-lo;
4. Desenvolver estratégias sobre como enfrentar barreiras à mudança do estado atual da educação e assegurar a implementação da recomendação da conferência (1)

## 2. Objetivos

### **Objetivo Geral:**

Compreender a visão da FIP sobre o futuro da Educação das Ciências Farmacêuticas e como essa visão moldará a Profissão Farmacêutica

### **Objetivos Específicos:**

Entender o processo por detrás da compilação dos documentos: *Nanjing Statements*, *Pharmaceutical Workforce Development Goals* e *Global Vision for Education and Workforce* como entender o que eles declaram;

Aferir as necessidades do Futuro da Profissão Farmacêutica;

Investigar o papel das Associações estudantis e profissionais na configuração da Educação das Ciências Farmacêuticas;

Entender as dificuldades da uniformização da Educação das Ciências Farmacêuticas a nível mundial;

Instaurar o papel dos diferentes *stakeholders* no sucesso das recomendações da FIP.

### 3. Materiais e Métodos

Os métodos utilizados para a redação da presente monografia foram, em primeiro lugar, a leitura dos *Nanjing Statements* e os documentos que antecederam à sua formação. Aquando esta leitura foi perceptível a necessidade de saber mais acerca da FIP e dos eventos que levaram à criação dos *Nanjing Statements*. Houve um contacto directo com a FIPEd, desta forma houve uma pesquisa robusta no *website* da Federação e acesso ao documento *Transforming Pharmacy and Pharmaceutical Sciences Education in the Context of Workforce Development* que foi uma ferramenta muito importante para esta monografia.

Após entendimento dos objetivos e dos resultados esperados pelos *Nanjing Statements* foi importante perceber como é que estas premissas estão a ser aplicadas num contexto nacional, europeu e global. Dessa forma houve uma pesquisa no sentido de perceber o que as instituições relacionadas com Ciências Farmacêuticas estão a fazer neste momento em relação à implementação destas premissas.

Relativamente a toda a revisão de conteúdos científicos, a informação foi conseguida através de publicações disponibilizadas com recurso à base de dados (<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed>), e de documentos que foram redigidos pela International Pharmaceutical Federation, World Health Organisation, European Pharmaceutical Students' Association, International Pharmaceutical Students' Federation, Ordem dos Farmacêuticos, Associação Portuguesa de Estudantes de Farmácia.

Os referidos motores de busca, bases de dados e organizações são considerados fontes fidedignas e atualizadas, que garantem a qualidade da informação.

## 4. Resultados

### 4.1. Global Vision for Education and Workforce

O documento *Global Vision for Education and Workforce* foi lançado pela FIP em 2016 e declarou que os Farmacêuticos e cientistas farmacêuticos aceitavam a responsabilidade para o desenvolvimento e sustentabilidade de um modelo adaptável para a força de trabalho global capaz de trabalhar em parceria para um melhor cuidado de saúde através de uma educação transformadora e contínua.

Afirmou também que a força de trabalho profissional continuará a forçar-se para desenvolver novos medicamentos e melhorar o uso de medicamentos existentes para um melhor cuidado de saúde, por fim realçou que as organizações de liderança profissional e as agências governamentais poderiam contribuir para esta visão, apoiando políticas inovadoras para o desenvolvimento profissional e processos de reconhecimento dos indivíduos que exercem na área.

Neste documento, a FIP mencionou que quer ser a líder da mudança de acordo com o que declarado na FIP *Centennial Declaration* em 2012 sobre *Improving Global Health by Closing Gaps in the Development, Distribution and Responsible Use of Medicines*.

No cumprimento desses objetivos gerais, a FIP admitiu que a educação profissional, a formação e o desenvolvimento devem ser direcionados principalmente para:

*“Produção de profissionais de alta qualidade para o atendimento ao utente de alta qualidade, objetivos de saúde pública e de avanço científico, garantindo que a educação e formação entregues à nossa força de trabalho profissional é da mais alta qualidade e que os prepara bem para os papéis atuais e futuros.”*

A FIP, ainda, se responsabilizou a comprometer-se que toda a força de trabalho farmacêutico aliar-se-ia a essa essa visão para liderar e definir as competências, conhecimento, e comportamentos de farmacêuticos, cientistas farmacêuticos, técnicos de farmácia e outros quadros de mão-de-obra de suporte de farmácia em todas as áreas.

Para desenvolver esta visão foi necessária uma abordagem baseada em necessidades e orientada para os resultados da educação, desenvolvimento da força de trabalho como a adoção de educação e formação contínua. Isso significou promover modelos de

educação e formação que se certificassem de que todos os membros da força de trabalho farmacêutica teriam acesso à educação de mais alta qualidade e possíveis experiências de formação possíveis.

Farmácia é uma profissão baseada na ciência e também centrada no utente; é essencial formar alunos, desde a educação inicial e formação em diante, com a capacidade de demonstrar empatia para os outros, fortes capacidades de comunicação interpessoal e a compreensão da importância do trabalho em equipa e da colaboração. Os desafios do desenvolvimento, distribuição, uso seguro e responsável de medicamentos exigem uma diversidade de força de trabalho preparada para liderar a mudança na prática e se comprometer com a aprendizagem ao longo da vida para manter o ritmo e liderar o processo com mudanças contínuas na ciência e no atendimento ao utente.

Com estes princípios em mente, modelos de educação e formação precisam ser flexíveis e adaptáveis para permitir inovações e desenvolvimentos por especialistas em educação, profissionais e líderes, entre outros, dentro de organizações responsáveis.

Os princípios que deverão ser seguidos de modo a garantir o desenvolvimento de uma educação e formação global são os seguintes:

1. A força de trabalho futura precisa de ser flexível no seu desenvolvimento, adaptável à mudança e conscientemente competente dentro de conhecimentos do âmbito da prática;
2. Organizações de provedores de educação e partes interessadas na educação devem apoiar de forma transparente o desenvolvimento de programas de educação baseados no conhecimento científico e experiência em medicamentos;
3. Educação e formação prática orientadas para o ambiente baseado em ciência devem refletir a melhor evidência e experiência para uma excelente educação, incluindo modelos de educação no local de trabalho e sistemas de aprendizagem baseados no trabalho;
4. Os educadores devem garantir que todos os professores e tutores têm acesso a programas de formação de professores e desenvolvimento para se tornarem professores e formadores de alta qualidade para a nossa profissão - não podemos alcançar a melhor força de trabalho sem os melhores educadores;

5. Todos os membros da força de trabalho farmacêutica devem ter acesso para a educação das melhores práticas, ao melhor em termos clínicos, científicos e liderança especializada e as melhores experiências de aprendizagem para ajudar a que se tornem praticantes competentes e capazes em todos campos relevantes;
6. Acesso a sistemas de desenvolvimento profissional contínuo são essenciais para manter e avançar as competências e capacidades de farmacêuticos e cientistas farmacêuticos ao longo de suas carreiras.
7. Planeamento da força de trabalho para cuidados de saúde para a população deve basear-se em modelos colaborativos baseados em equipas de prestação de cuidados de saúde e modelos interprofissionais que envolvem todos os profissionais de saúde relevantes.

A FIP também reiterou que a sua visão para o avanço e desenvolvimento da força de trabalho se encontra alinhada com os indicadores de mudanças demográficas nos cuidados de saúde, desenvolvimento contínuo em tecnologias terapêuticas e a necessidade para um melhor acesso aos medicamentos e ao conhecimento sobre os mesmos. Isso significa um processo contínuo de evolução e desenvolvimento.

Desta forma a FIP comprometeu-se com os seguintes indivíduos/organizações:

1. Todos os utentes terão acesso ao melhor cuidado farmacêutico com uma força de trabalho farmacêutica de alta qualidade. Não existem cuidados de saúde sem uma força de trabalho devidamente qualificada.
2. Todos os nossos profissionais farmacêuticos são responsáveis por prestar serviços de cuidado ao doente assegurando a adoção de ações para o uso responsável de medicamentos clinicamente eficazes, seguros e de qualidade adequada.
3. A força de trabalho farmacêutica reconhecerá o seu próprio núcleo de responsabilidades para a educação, formação e desenvolvimento de posições clínicas, científicas e académicas , e de liderança farmacêutica em cuidados de saúde.
4. Todos os membros da força de trabalho farmacêutica devem ter acesso equitativo a oportunidades de educação e desenvolvimento ao longo das suas carreiras com especial ênfase na formação base da carreira inicial.



5. A FIP compromete-se a apoiar a força de trabalho científica para fornecer constantemente melhores medicamentos e cuidados de saúde através de investigação e desenvolvimento científico.

6. Todos os profissionais farmacêuticos poderão demonstrar desenvolvimento contínuo das suas capacidades, conhecimento e competências utilizando padrões apropriados e quadros de desenvolvimento profissional em todos os cuidados, ciência e ambientes académicos para melhor benefício dos utentes e da sociedade civil.

7. A força de trabalho farmacêutica será valorizada em todos os países e territórios, em todas as etapas da carreira e reconhecidos pelos utentes e sociedade civil pelo seu impacto e contribuição para os cuidados de saúde. (27)

#### **4.2. Pharmaceutical Workforce Development Goals**

Como anteriormente mencionado, a FIP pretende ser uma plataforma a partir da qual possa contruir planos a longo prazo em nome das Organizações Membro e parceiros. Desta forma pretendeu chegar a um acordo sobre o alcance e âmbito dos *Pharmaceutical Workforce Development Goals* consequentes de uma ampla consulta internacional. Os WDGs vão de encontro aos objetivos da Conferência em Nanjing e desta forma foram também discutidos na mesma.

Os WDGs derivam do desenvolvimento da *Global Vision for Education and Workforce* e tem como objetivo auxiliar a implementação da mesma Visão. Os mesmos encontram-se alinhados com as principais políticas internacionais, como os *Sustainable Development Goals* (Nações Unidas) e o *WHO Human Resources for Health Strategy 2030*.

Os WDGs serão assim, uma força diretiva para ações, recolha de fundos e execução a longo prazo para a FIP. A FIP, deste modo, aderiu a um conjunto de princípios para os WDGs que guiarão o subsequente plano de ação.

A elaboração dos mesmos resultou do conteúdo da análise da implementação do FIPEd desde 2008 e foi consultado pelas Organizações Membro, Executive Committee, Bureau, Boards e FIPEd. Entre Julho e Setembro de 2016 os WDGs estiveram disponíveis para consulta externa. Foram recebidos 689 comentários/sugestões e apoio

de farmacêuticos, estudantes de Ciências Farmacêuticas, Associações farmacêuticas, parceiros cooperativos e outras partes interessadas em Saúde.

Desta consulta a grande escala resultaram 13 WDGs que se dividem em 3 grupos:

- Ensino (foco nas instituições de Ensino)
- Desenvolvimento Profissional (foco na força de trabalho farmacêutica)
- Sistemas (foco no desenvolvimento de políticas, estratégia governamental, plano e monitorização dos sistemas) (28)



Fig.1. Ícones dos *Workforce Development Goals*

**Todos os WDGs têm o mesmo grau de importância**

Para cada WDGs um conjunto de diretivas e indicadores foi também elaborado.

<b>Grupo</b>	<b>WDG</b>	<b>Descrição do WDG</b>	<b>Indicadores e Diretivas</b>
Ensino (foco nas instituições de Ensino e nos educadores)	<b>1.Capacidade Acadêmica</b>	Compromisso com as mais elevadas políticas de desenvolvimento educacional farmacêutico e acesso imediato a líderes em ciências farmacêuticas e em prática clínica de modo a apoiar o desenvolvimento das agendas de acordo com a oferta de trabalho	<p>- Aumentar a capacidade de fornecer uma força de trabalho farmacêutica competente, desenvolvendo programas iniciais de educação e treino adequados, de acordo com as necessidades nacionais em recursos de saúde (prática clínica, áreas de ciências farmacêuticas e partes interessadas em todos os quadros).</p> <p>- Desenvolver novas e inovadoras formas de atrair jovens farmacêuticos para todas as áreas da prática farmacêutica e ciência (por exemplo,</p>

			<p>incentivar jovens farmacêuticos a considerar carreiras no ensino na área clínica, em indústria farmacêutica, ciências regulamentares, farmácia nuclear, veterinária, entre outras).</p> <p>- A capacitação deve incluir a competência de atender aos padrões nacionais mínimos de instalações, educadores e apoio aos estudantes de forma a garantir acesso a educação de qualidade para todos os alunos.</p> <p>- Melhorar a educação interprofissional e a colaboração com as principais partes interessadas, incluindo governos, organizações farmacêuticas nacionais e internacionais como grupos que apoiam as causas dos doentes de modo, a alcançar soluções sustentáveis para o</p>
--	--	--	--

			<p>desenvolvimento de competências.</p> <p>- Os acadêmicos em ativo na área clínica precisam de tomar mais atenção ao treino, desenvolvimento de carreira</p> <p>e de desenvolvimento de competências, que devem, principalmente, incluir aprimoramento ,nas competências de Investigação.</p>
	<p><b>Formação inicial e desenvolvimento inicial de carreira</b></p>	<p>Implementação de educação estruturada para os primeiros anos após a licenciatura da força de trabalho farmacêutica como base para consolidar a educação inicial e treino como dando ferramentas para que a força de trabalho possa alcançar uma prática avançada</p>	<p>-Criação de vias e programas de educação/treino claros e com propósito, de modo a apoiar o período de pós-graduação e de estágio;</p> <p>-Desenvolvimento de mapas e estruturas para o início de carreira de forma a auxiliar uma transição perfeita para prática de carreira precoce e prática avançada.</p> <p>- Desenvolvimento de abordagens estruturadas para sistemas de orientação inicial da</p>

			<p>carreira para apoiar recém-graduados a se envolverem com colegas e educadores (na prática clínica e áreas de ciência farmacêutica em toda a força de trabalho farmacêutica)</p>
	<b>Garantia de qualidade</b>	<p>Processos transparentes, contemporâneos e inovadores para a garantia de qualidade da educação e sistemas de ensino baseada em necessidades e sistemas de treino.</p>	<p>- Assegurar a qualidade da força de trabalho ao garantir o desenvolvimento contínuo e a prestação de educação e ensino adequados; a garantia de qualidade necessita de abordar a infra-estrutura acadêmica e institucional para oferecer as necessidades requeridas e educação e ensino baseados em competência;</p> <p>-Estabelecer orientações baseadas em padrões globais para garantir a qualidade da educação em farmácia e ciências farmacêuticas no contexto das necessidades e práticas locais;</p> <p>-Implementar políticas e procedimentos justos,</p>

			<p>eficazes e transparentes para a garantia da qualidade da educação e ensino em farmácia e ciências farmacêuticas;</p> <p>- Definir a participação das partes interessadas sobre o desenvolvimento de uma educação e ensino adequados e políticas justas e efetivas, incluindo a participação necessária dos alunos.</p>
<p><b>Desenvolvimento Profissional I</b></p>	<p><b>Desenvolvimento avançado e especializado</b></p>	<p>Infra-estruturas de educação e formação estabelecidas para o avanço reconhecido de a força de trabalho farmacêutica como base para melhorar os cuidados de saúde do utente como os resultados dos sistemas de saúde.</p>	<p>- Necessidade de um entendimento comum e compartilhado sobre o que se entende por "especialização" e "prática avançada" no contexto do âmbito da prática e do uso responsável de medicamentos.</p> <p>- Assegurar competências e capacidade de um farmacêutico avançado e especialista em todos os setores (incluindo especializações que se estendem desde indústria a administração) para maior</p>

			<p>otimização de cuidados farmacêuticos complexos para utentes. Isso poderá incluir funções de prescrição dentro de um âmbito de prática reconhecida.</p> <p>- Uso sistemático de programas / sistemas de reconhecimento profissional como marcadores para o avanço e a especialização em toda a força de trabalho, incluindo cientistas farmacêuticos avançados.</p>
	<b>Desenvolvimento de Competências</b>	<p>Quadros de desenvolvimento claros e acessíveis descrevendo competências e o âmbito da prática para todas as etapas da carreira profissional. Isso deve incluir estruturas de desenvolvimento de liderança para a força de trabalho farmacêutica</p>	<p>- Uso de estruturas de desenvolvimento baseadas em evidências para apoiar a interpretação de ciências farmacêuticas no âmbito da prática, em todas as configurações e de acordo com as necessidades locais / nacionais;</p> <p>- Apoiar o desenvolvimento de carreira profissional usando ferramentas, como quadros de competência, descrevendo competências</p>



			<p>e comportamentos em todas as configurações;</p> <p>- Evidência de uma política clara que vincula o desenvolvimento da liderança (desde os primeiros anos) com conquista de competências para o avanço das atividades na prática profissional.</p>
	<b>Desenvolvimento de Liderança</b>	<p>Estratégias e programas estabelecidos que desenvolvam capacidades de liderança profissional (incluindo liderança clínica e executiva) para todos os estados de desenvolvimento da carreira, incluindo ciências farmacêuticas e formação inicial.</p>	<p>- Criação de programas / estratégias para o desenvolvimento de capacidades de liderança (incluindo ferramentas e sistemas de mentoria), de forma a apoiar farmacêuticos e mestres em ciências farmacêuticas ao longo das suas carreiras.</p> <p>- Advocacia para desenvolvimento de liderança em equipas multidisciplinares de cuidados de saúde, vinculada à colaboração nas atividades de trabalho (por exemplo, promoção de equipa baseada em</p>

			<p>abordagens para obter bons resultados nos sistema de cuidados de saúde);</p> <p>- Idealmente, isso deve estar ligado com as competências e implementação das atividades de desenvolvimento nos primeiros anos de carreira</p>
	<p><b>Prestação de serviços e formação e educação da força de trabalho</b></p>	<p>Desenvolvimento de uma base centrada no utente e integrada em serviços de saúde para o desenvolvimento da força de trabalho, relevante para determinantes sociais da saúde e abordagens baseadas na necessidade de desenvolvimento da força de trabalho.</p>	<p>-Desenvolvimento sistemático de atividades de educação e formação baseadas nos sistemas locais de saúde, a sua capacidade e financiamento.</p> <p>-Evidência de políticas e estratégias de desenvolvimento sistemático para o fortalecimento e transformação da educação e formação da força de trabalho farmacêutica como dos educadores.</p> <p>-Os educadores devem assegurar, mediante o fornecimento de</p>

			<p>abordagens baseadas em evidências,</p> <p>que os mesmos são treinados adequadamente para possuírem as capacidades desejadas;</p> <p>-Permitir que a força de trabalho farmacêutica e as principais partes interessadas promovam a saúde através de ações relacionadas com os determinantes sociais da saúde</p>
	<p><b>Trabalhar com outros na equipa multidisciplinar de Saúde</b></p>	<p>Trabalho colaborativo e educação/formação interprofissional claramente identificáveis deve ser uma característica de toda a força de trabalho</p>	<p>-Evidências da formação de políticas para demonstrar como os profissionais de saúde podem desenvolver e fazer parte de parcerias para alcançar melhores resultados em saúde;</p> <p>- Desenvolver estratégias / programas de educação e formação para garantir a colaboração dentro da força de trabalho farmacêutica e formação em medicamentos para outros</p>

			<p>profissionais de saúde.</p> <p>-Idealmente, isso deve estar vinculado a atividades formais de desenvolvimento profissional.</p>
Sistemas	<p><b>Estratégias para o Desenvolvimento Profissional contínuo</b></p>	<p>Toda atividade de desenvolvimento profissional deve claramente estar ligado às iniciativas políticas baseadas em necessidades de saúde e vias de desenvolvimento de carreira.</p>	<p>Evidências de uma estratégia efetiva para o desenvolvimento profissional contínuo de acordo com as necessidades nacionais e locais;</p> <p>-Desenvolvimento de programas que apoiem o desenvolvimento profissional em todas as configurações da prática e em todos os estados da carreira de um farmacêutico;</p> <p>-Idealmente, isso deve estar vinculado a todas as atividades de desenvolvimento profissional de toda a força de trabalho;</p> <p>- Educação em estratégias de desenvolvimento profissional contínuo e comportamentos auto-</p>

			dirigidos devem ser iniciados quando estudante
	<b>Balanço entre géneros na força de trabalho</b>	Desenvolvimento de estratégias claras para abordar desigualdades de género e de diversidade entre a força de trabalho farmacêutica, , continuação e formação continuada e de oportunidades de progressão na carreira	<p>- Demonstração de estratégias para enfrentar as desigualdades de género, diversidade e oportunidades de desenvolvimento de carreira em toda a força de trabalho farmacêutica;</p> <p>-Garantir uma participação plena, efetiva e oportunidades de liderança iguais a todos os níveis de tomada de decisão em ambientes farmacêuticos; serão identificadas e abordadas barreiras evitáveis que se oponham à participação de todos os escalões sociais;</p> <p>- Compromisso em adotar políticas de desenvolvimento da força de trabalho, legislação para a promoção da igualdade de género, políticas e culturas</p>

			<p>para o fortalecimento de todos, sem preconceitos.</p> <p>-Isso deve ser aplicável ao ensino e atividades de desenvolvimento de liderança</p>
	<b>Impacto e feito da força de trabalho na melhoria da Saúde</b>	<p>Evidência do impacto da força de trabalho farmacêutica dentro dos sistemas de saúde e da melhoria da saúde</p>	<p>-Compromisso com sistemas que meçam o impacto da força de trabalho farmacêutica na melhoria da saúde e nos resultados dos cuidados de saúde. Ligado com planeamento da força de trabalho, educação e formação baseada nas necessidades.</p> <p>-Recolher dados contínuos para monitorizar o desempenho da força de trabalho farmacêutica;</p> <p>Idealmente, isso deve estar relacionado com estratégias para melhorar o conhecimento da força de trabalho</p>
	<b>Conhecimento da força de trabalho</b>	<p>Uma estratégia nacional e ações correspondentes para</p>	<p>-A FIP deve ter como objetivo a criação de um <i>compendium</i> global de</p>

		<p>reunir e compartilhar informação recolhida pela força de trabalho como o planeamento das atividades desenvolvidas pela mesma</p> <p>(conjunto de capacidades, prática avançada e especialista, formação). Sem dados de informação sobre a força de trabalho não poderá haver desenvolvimento estratégico da mesma.</p>	<p>casos de estudo desenvolvidos até 2019;</p> <p>-Desenvolver sistemas de monitorização para identificar tendências da força de trabalho para permitir a tomada de decisão sobre as necessidades do mercado de trabalho farmacêutico, tendo em conta que os atrasos se encontram muitas vezes presentes nessas atividades;</p> <p>-Idealmente, isso deve estar relacionado com a administração e órgãos de liderança profissional.</p>
	<b>Informação sobre políticas da força de trabalho</b>	<p>Estratégias claras e gerenciáveis para implementar o desenvolvimento baseado na força de trabalho farmacêutica como desde da educação inicial à formação</p>	<p>- Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação exigível para abordagens baseadas em necessidades holísticas ao desenvolvimento profissional em todas as configurações e estados;</p>

		para a prática avançada	-Desenvolver estratégias em que a ciência farmacêutica e os serviços profissionais sejam forças motrizes para esta atividade.
--	--	-------------------------	---

### 4.3. Nanjing Statements

As declarações de Nanjing sobre a Educação em Farmácia e Ciências Farmacêuticas descrevem o futuro necessário na educação farmacêutica para aperfeiçoar padrões em todo o mundo. As declarações de Nanjing estão destinadas a educadores, provedores de educação, incluindo instituições de ensino de farmácia e provedores de Desenvolvimento Profissional Contínuo e Educação continuada. As declarações devem ser usados para os propósitos de auto-avaliação e monitorização (a nível nacional ou nível do provedor de educação), identificação de lacunas e estratégias de planeamento e melhoria do processo de educação.

As declarações de Nanjing foram submetidas a uma extensa consulta e processos de validação antes, durante, e após a Conferência global.

Primeiramente, as declarações de Nanjing foram desenvolvidas pela FIP de forma a guiar o processo de reformulação educacional. O *Comimtee* de Planeamento da conferência global criou um Grupo de Trabalho dedicado ao desenvolvimento das primeiras declarações. Este rascunho de declarações foi submetido a uma extensa revisão por todo o *Committee*, FIP Bureau, FIPEd, FIP Boards, e grupos de especialistas para garantir a integridade e um equilíbrio entre ciência e prática. Um total de 80 declarações agrupados em oito grupos compreendiam o primeiro rascunho.

Houve 3 fases de Validação.



Na primeira fase as 80 declarações estiveram sujeitas a consulta pública antes da Conferência de Nanjing. Um total de 3.216 comentários, sugestões e observações foram recebidas de 22 países e territórios. Os comentários ofereciam esclarecimentos, sugestões para consolidação e mudanças de palavras. Esses comentários foram cuidadosamente considerados pelo Grupo de Trabalho durante a sua revisão resultando num conjunto de 70 declarações.

Na segunda fase As 70 declarações foram submetidas a uma segunda fase de validação na Conferência Global em Nanjing. Um processo de votação ao vivo por 36 delegações de 37 países foi organizada para avaliar o nível de consenso global e impulsionar um consenso baseado na validação pelas partes interessadas de todo o mundo. Das 70 declarações votadas, 64 atingiram mais de 80% de acordo na Conferência Global. Seis declarações receberam menos de 80% de votos, mas todos acima de 50%.

Na terceira, e última fase, o Grupo de Trabalho sobre as Declarações conduziu uma interação online entre os delegados dos países nas seis declarações que não atingiram uma taxa de aprovação de 80%, para entender o raciocínio e contexto que levaram à sua decisão na Conferência Global. Com base na consulta online pós-Nanjing e o acordo coletivo entre os delegados dos países, o Grupo de Trabalho sobre Declarações manteve um, consolidou quatro em dois e eliminou uma das declarações.

A versão final consiste em 67 declarações adotadas por consenso, representando as expectativas internacionais sobre o que é um sistema de educação farmacêutica eficaz para atender às necessidades locais. As declarações estão agrupadas em 8 Grupos:

- 1) Visão global compartilhada;
- 2) Conjunto de Competências Profissionais
- 3) Recrutamento de Estudantes;
- 4) Formação e Liderança Base;
- 5) Educação Experimental;
- 6) Recursos e pessoal acadêmico;
- 7) Garantia de qualidade;
- 8) Desenvolvimento profissional contínuo.

De seguida, poderão encontrar as declarações. (29)

Grupo 1	<b>Visão Globalmente partilhada</b>
Descrição	Uma visão global partilhada promove o desenvolvimento da força de trabalho no contexto da educação e formação farmacêutica. Essa visão global deve ajudar os órgãos de liderança profissional, educadores e reguladores no desenvolvimento de uma visão nacional ou regional baseada nas prioridades e recursos do país ou região, com o objetivo de desenvolver novos medicamentos e melhorando o seu uso para uma melhor saúde.
1.1	O planeamento da força de trabalho, a nível nacional e local, deve incluir as funções de todo o pessoal relevante (por exemplo, técnicos / auxiliares de farmácia, farmacêuticos gerais, especialistas, avançados profissionais e cientistas farmacêuticos) suficientes para atender às necessidades locais de saúde como parte do sistema de saúde.
1.2	A educação e a formação dos farmacêuticos devem ter uma base subjacente tanto nas Ciências físicas e biológicas necessárias para preparar o aluno para a prática atual e futura.
1.3	As Instituições de ensino devem garantir que os alunos possam atingir competências em valores profissionais, éticos e profissionalismo ao se licenciarem, a fim de melhorarem o uso responsável dos medicamentos, a sua descoberta, desenvolvimento, produção e distribuição.
1.4	As escolas devem assegurar que as necessidades e tendências futuras na prestação de cuidados de saúde, avanço na profissão, em indústria farmacêutica e educação são levadas em consideração para o desenvolvimento e atualização do plano de estudos.
1.5	As escolas devem promover a mensagem de que os farmacêuticos são defensores e prestadores de cuidados dos utentes que fornecem / facilitam o acesso eficiente a medicamentos de qualidade com o objetivo de ajudar o utente a utilizar os mesmos da melhor forma.

1.6	O pessoal académico deve acrescentar à evidência de que os farmacêuticos podem melhorar o uso responsável dos medicamentos para melhorar a eficácia, segurança e uso eficiente de recursos limitados e deve transmitir aos alunos as competências necessárias para conseguir isso.
1.7	Todos os farmacêuticos e pessoal académico devem ser encorajados a participar em atividades académicas para gerar novos conhecimentos na sua área de especialização
1.8	Os farmacêuticos devem ser campeões na boa promoção de saúde e bem-estar, medicina preventiva e gestão holística do paciente. Os farmacêuticos devem realizar isso através de uma perspetiva económica, social, cultural e ética

Grupo 2	<b>Conjunto de Competências Profissionais</b>
Descrição	Os Farmacêuticos e mestre em ciências farmacêuticas em todas as configurações precisam de competências, habilidades, conhecimento e atitudes para atender às necessidades do público e interagir com outros profissionais de saúde.
2.1	O equilíbrio adequado entre a ciência e a prática deve ser estabelecido e ensinado: ciências, incluindo fisiopatologia, farmacologia e farmacoterapia, devem ser distribuídos ao longo do currículo e devem ser ensinados no contexto dos utentes e medicamentos.
2.2.	Aspetos de química farmacêutica, tecnologia farmacêutica e análise farmacêutica devem ser incluídos no plano de estudos para apresentar os processos relacionados ao desenvolvimento, produção e registo de medicamentos. Os alunos devem ser ensinados tanto sobre ciências farmacêuticas como sobre o uso de medicamentos no contexto do atendimento ao utente.
2.3	As ciências reguladoras farmacêuticas devem ser incluídas como parte do plano de estudos para fornecer conhecimento e capacidades relevantes

	aos estudantes para garantirem a qualidade e segurança de medicamentos e prática profissional adequada.
2.4	Além das ciências básicas, as ciências clínicas, sociais e administrativas são fundamentais quando ajudam a aprender sobre utentes e o seu uso de medicamentos.
2.5	A formação e educação sobre competências éticas devem ser explicitamente descritas como core fundamental do profissionalismo farmacêutico na prática científica e clínica
2.6	Os alunos devem desenvolver conhecimento e capacidades para avaliar criticamente a evidência científica, incluindo o que é aplicável ao atendimento ao utente e à saúde da população
2.7	O ensino e a formação da licenciatura devem incluir oportunidades de aprendizagem interdisciplinar. para a força de trabalho farmacêutica
2.8	A comunicação profissional, documentação, aprendizagem ao longo da vida e o pensamento crítico devem ser competências essenciais dos farmacêuticos e dos mestres em ciências farmacêuticas.
2.9	Os alunos devem ter a capacidade e a oportunidade de aprender a aplicar o conhecimento científico que é ensinado na sala de aula em qualquer campo dentro da profissão.
2.10	Os cursos de ciências farmacêuticas terão uma componente de laboratório para melhorar as capacidades científicas
2.11	Os farmacêuticos devem aprender a trabalhar de modo a colaborar com outros profissionais de saúde e cientistas nos campos médico, científico e social

Grupo 3	<b>Recrutamento de Estudantes</b>
Descrição	Recrutar alunos que tenham um perfil que se adapte aos requisitos do instituto superior e que esteja alinhado com o perfil dos farmacêuticos desejados para o país.
3.1	As práticas de admissão devem considerar o valor de um corpo estudantil diverso que reflete características regionais da população.
3.2	Os alunos que entram numa escola devem ter uma base científica sólida, evidência de bom desempenho académico e demonstrar boas capacidades sociais e emocionais.

Grupo 4	<b>Formação e Liderança Base</b>
Descrição	A formação base inclui o processo de educação e desenvolvimento de liderança para estudantes e novos diplomados em farmácia e ciências farmacêuticas com prioridade no desenvolvimento da próxima geração de líderes clínicos, científicos, académicos e profissionais.
4.1	Existe um núcleo científico comum para farmacêuticos e cientistas farmacêuticos, mas o contexto para aprender e ensinar é diferente.
4.2	Os alunos devem entender os determinantes sociais da saúde.
4.3	A competência clínica deve ser avaliada em estados relevantes e a avaliação da aprendizagem dos alunos deve determinar até que ponto os alunos podem efetivamente aplicar o conhecimento ensinado em prática.
4.4	A avaliação da aprendizagem dos alunos deve incluir uma capacidade de independência e auto-direção de aprendizagem que é necessária para o desenvolvimento profissional contínuo após a licenciatura.
4.5	Mestres em ciências farmacêuticas e farmacêuticos devem adquirir capacidades em comunicação interpessoal e trabalho de equipa.
4.6	As instituições de ensino devem preparar os alunos para serem futuros mentores, supervisores, educadores e líderes.

	Isso inclui a promoção de uma cultura de apoio entre colegas, compartilha de conhecimento entre estudantes, encorajando os alunos a orientar os alunos mais jovens.
--	---

<b>Grupo 5</b>	<b>Educação Experimental</b>
Descrição	Os programas de educação experimental onde os alunos desenvolvem imenso a prática farmacêutica e capacidades científicas numa ampla variedade de configurações da vida real
5.1	A educação experimental deve promover o desenvolvimento de pensamento crítico e o processo de resolução de problemas relativos à descoberta de medicamentos e ao uso dos mesmos
5.2	Os alunos devem ter a oportunidade de refletir sobre a experiência de aprendizagem clínica através de apresentações de casos de utentes, e desenvolver e saber discutir as de notas de utentes / farmacêuticas relativas aos planos de cuidado.
5.3	Os estudantes de farmácia devem participar em experiências diretas de atendimento ao utente no hospital e em prática comunitária e/ou em outras experiências de prática definidas pelas necessidades locais de farmacêuticos.
5.4	Os alunos devem receber experiência laboratorial e clínica supervisionada ao longo do plano de estudos, incluindo demonstrações e simulações.
5.5	Os alunos devem ter a oportunidade de aprender a aplicar o conhecimento clínico e farmacêutico que é ensinado na sala de aula em ambientes práticos trabalhando sob a supervisão de um membro da faculdade ou educador voluntário com utentes e/ou outros profissionais de saúde e com outros cientistas
5.6	Os estudantes devem ter a oportunidade de participar em estágios / rotações com supervisão e orientação, com base em objetivos de aprendizagem mutuamente determinados.

5.7	Os alunos devem ter oportunidades para aprender numa ampla gama de ambientes práticos, incluindo cuidar de um grupo diversificado de utentes em vários ambientes culturais e de estado de saúde.
5.8	Configurações não tradicionais (por exemplo, organizações reguladoras, industriais, não governamentais) são ambientes apropriados para estágios / rotações de educação experimental seletiva.
5.9	A cultura de avaliação de risco, manuseamento de riscos e segurança do utente deve ser comunicada claramente como um objetivo para um farmacêutico quando pratica em diferentes ambientes
5.10	Os alunos devem demonstrar a capacidade e a atitude certa para seguir políticas de confidencialidade
5.11	Os educadores devem ter oportunidades de contribuir para a tomada de decisões curriculares, avaliação e atividades estratégicas.

Grupo 6	<b>Recursos e Pessoal Académico</b>
Descrição	Recursos e pessoal académico referem-se a equipamentos, finanças, tecnologia e recursos humanos precisos para preparar adequadamente farmacêuticos e mestres em ciências farmacêuticas.
6.1	As escolas devem alocar recursos para demonstrar oportunidades e disciplinas disponíveis para tanto farmacêuticos como mestres em ciências farmacêuticas.
6.2	Recursos financeiros (financiamento público, contribuições de estudantes e outras fontes) devem permitir que os objetivos de educação e formação farmacêutica sejam atendidas.
6.3	As instalações e equipamentos para o trabalho de laboratório de prática e ciência devem estar atualizados, em bom estado, e em quantidade suficiente para permitir que os alunos beneficiem da aprendizagem prática.
6.4	Os recursos educacionais necessários e as tecnologias de apoio devem estar disponíveis para estudantes no instituto de ensino.

6.5	Um ambiente seguro deve ser fornecido para professores e alunos.
6.6	A equipa académica deve ter uma experiência académica ou profissional que suporte a sua área principal de ensino e pesquisa.
6.7	O pessoal académico deve demonstrar participação ativa na partilha dos seus conhecimentos e promover a colaboração entre colegas da sua área (e de outras áreas de trabalho) a nível nacional e nível internacional.
6.8	O desempenho docente do pessoal académico deve ser tido em consideração para o avanço académico.
6.9	O pessoal académico deve demonstra que atualiza continuamente o seu material didático de modo a garantir a relevância para os aspetos contemporâneos e apoiar futuros desenvolvimentos.
6.10	As técnicas de aprendizagem ativas devem ser usadas na sala de aula pela equipa académica.
6.11	Todo o pessoal académico deve se envolver no desenvolvimento profissional contínuo que seja relevante ao seu trabalho e responsabilidades.
6.12	O pessoal académico das instituições de ensino deve colaborar com educadores e locais de aprendizagem experimental para garantir uma aprendizagem de qualidade.
6.13	Todo o pessoal académico deve ter oportunidade de contribuir para a tomada de decisões curriculares.
6.14	A escola deve apoiar e promover a equipa académica, educadores, estudantes e administradores a envolverem-se em atividades profissionais com outros setores da saúde.
6.15	A instituição de ensino deve apoiar e promover a participação de pessoal académico, educadores, estudantes e administradores nas atividades nacionais e internacionais de farmácia e experiências relacionadas



Grupo 7	<b>Controlo de Qualidade</b>
Descrição	A garantia de qualidade refere-se aos principais aspetos e mecanismos para identificar oportunidades para se fazer melhorias na educação em farmácia e ciências farmacêuticas de modo a garantir um bom e sustentável desempenho como competências adequadas da força de trabalho futura.
7.1	Um programa de melhoria de qualidade deve ser implementado na instituição de ensino e na universidade, e exemplos de melhoria específica devem ser demonstrados periodicamente.
7.2	As métricas devem existir para medir, monitorizar, gerenciar e melhorar a qualidade da educação e formação fornecida.
7.3	As métricas de qualidade devem incluir comentários de alunos e recém-licenciados, professores, educadores e as principais partes interessadas externas, como os empregadores e as organizações profissionais.
7.4	Políticas e procedimentos apoiam a revisão periódica do plano de estudos e permitem a evolução do mesmo a realizar em tempo hábil, de modo a acompanhar as mudanças na profissão, tecnologia e sociedade.
7.5	Os programas de licenciatura em farmácia e ciências farmacêuticas devem ser oferecidos a nível universitário e todos os componentes experimentais (colocações) em ambiente clínico, industrial e institucional são realizados sob a supervisão da instituição de ensino.
7.6	As competências devem ser avaliadas ao longo do currículo, não apenas no final e antes do período de estágio.
7.7	Um sistema formal de garantia de qualidade, administrado por um governo ou por uma agência independente aprovado pelo governo, deve estar em vigor e ser necessário em todas as instituições de ensino
7.8	O sistema de acreditação deve usar padrões publicados e que tenham sido desenvolvidos e adotados com ampla participação das partes interessadas.

7.9	O sistema de acreditação deve usar políticas e procedimentos que garantam: avaliação por colegas adequadamente qualificados e experientes; ausência de conflito de interesses; confidencialidade; e uma aplicação justa e consistente de padrões.
7.10	A melhoria da qualidade deve sempre incluir um processo claro e transparente para lidar com preocupações /problemas / queixas para que os alunos sejam informados sobre o progresso e resultado de qualquer preocupação levantada

Grupo 8	<b>Desenvolvimento Profissional Contínuo</b>
Descrição	O desenvolvimento profissional contínuo (CPD) refere-se à construção de educação prévia como farmacêutico e mestre em ciências farmacêuticas.
8.1	O CPD deve aplicar-se tanto à prática profissional regulamentada como aos que trabalham na prática profissional não regulamentada, como o ensino e as ciências farmacêuticas.
8.2	Todos os membros da força de trabalho farmacêutica devem aceitar a responsabilidade de gerenciar seu próprio CPD.
8.3	A promoção do CPD deve começar com os alunos no início de sua educação.
8.4	As escolas devem apoiar o CPD para profissionais licenciados de modo a prepará-los para posições de prática avançada.

## **5. Discussão: Como poderão os Nanjing Statements ser implementados? Qual é a situação atual?**

A Conferência Global de Educação para Farmácia e Ciências Farmacêuticas foi um marco para o desenvolvimento global da Visão compartilhada e do plano de ação para transformar a educação das Ciências Farmacêuticas no contexto de desenvolvimento da força de trabalho.

O resultado de um amplo planejamento, processo de elaboração e de consulta resultou em três documentos importantes que foram apresentados na Conferência e adotados pela FIP, que são, então os seguintes, já anteriormente apresentados:

1. Global Vision for Education and Workforce
2. Pharmaceutical Workforce Development Goals
3. Nanjing Statements on Pharmacy and Pharmaceutical Sciences Education

### **Mas e agora? Como serão estas diretrizes implementadas?**

A FIP solicitou a ação de todas as partes interessadas relevantes e descreveu um caminho a seguir para o desenvolvimento da força de trabalho através da transformação da Educação de farmácia e de ciências farmacêuticas. Este caminho destina-se a ser usado para estimular a ação política e discussão, e destina-se a todas as organizações membro e a partes interessadas, incluindo associações profissionais, reguladores, instituições de ensino superior, empregadores, indústria, governo e farmacêuticos individuais. Considerando que o estabelecimento de um Consenso global sobre uma visão compartilhada é um passo importante, é crucial que passos concretos sejam tomados por todas as partes interessadas relacionadas com o mundo farmacêutico, membros organizações, instituições de ensino e governos para implementar a visão global, PWDGs e Nanjing Statements nos seus próprios países e territórios.

Implementar a visão global, alcançar os PWDGs e adotar as Declarações de Nanjing com sucesso requer interesse e discussões estimulantes, colaboração e envolvimento entre todos os grupos de partes interessadas, identificando os objetivos futuros através

da compreensão das necessidades existentes e recursos disponíveis, como de ferramentas para facilitar iniciativas de desenvolvimento. Uma série de etapas possíveis podem ser tomadas para promover o desenvolvimento da força de trabalho na agenda local.

A análise a nível local é importante para estabelecer necessidades - objetivos baseados em cumprir as estratégias da visão global, PWDGs e Nanjing Statements. A FIP incentiva as partes interessadas a entender os sistemas e capacidades existentes tanto no nível institucional como no nacional.

A FIPEd desenvolveu ferramentas que permitem uma ação global para melhorar a educação farmacêutica. Estas ferramentas são adaptáveis ao local e depois aplicadas para garantir que o país específico e as necessidades regionais são atendidas.

A FIP defende o uso consistente de uma abordagem baseada nas necessidades da educação com ênfase na vinculação da educação farmacêutica com as necessidades de saúde das populações e as prioridades nacionais. (1)



Fig. 2 . Modelo baseado nas necessidades educacionais desenvolvido pela FIP

## 5.1 Mundo

Como podemos observar a FIP está claramente envolvida no processo da criação global de uma visão para o futuro da Educação de Farmácia e Ciências Farmacêuticas e empenhada em dar todas as ferramentas aos seus Membros para que possam aplicar as premissas anteriormente mencionadas a nível local/nacional.

No entanto, a nível mundial a OMS e a UNESCO também estão envolvidas no processo, pois em 2008 as 3 Organizações redigiram o documento “The WHO UNESCO FIP” *Pharmacy Education and Taskforce* que declara que o papel do farmacêutico evoluiu de profissional que produzia medicamentos e os dispensava, a especialista do medicamento em equipas multidisciplinares de cuidados de saúde. Menciona também que no contexto dos países em desenvolvimento a farmácia é muitas vezes o ponto de acesso mais acessível ou mesmo o único para obter conselhos de cuidados de saúde e serviços.

Devido ao seu conhecimento de medicamentos e terapêutica clínica, os farmacêuticos estão adequadamente colocados para a mudança de tarefas nos cuidados de saúde e devem ser formados para desempenhar funções de gestão clínica e diagnóstico laboratorial. É assim necessário formar e educar um número adequado de profissionais para tais papéis, que garanta as competências necessárias.

Reconhecendo que as necessidades de cuidados de saúde podem variar em toda a geografia e cultura, partes interessadas na educação em farmácia e saúde global chegaram a acordo unânime de que a educação em farmácia deve ser orientada pela qualidade e direcionada para a saúde social e necessidades de cuidados, os serviços necessários para atender a essas necessidades, as competências necessárias para fornecer esses serviços e a educação necessária para garantir essas competências.

A nível estudantil, a International Pharmaceutical Students’ Federation também segue a mesma linha de pensamento e através dos seus eventos e atividades educativas como o “Clinical Skills Event”, “Patient Counseling Event”, Campnas de Saúde Pública e “Trainers Development Camp” vão ao encontro dos WDGs.

A IPSF após a publicação dos Nanjing Satetements e PWDGs realizou um inquérito aos seus estudantes, perguntando se achavam que os mesmos era exequíveis no seu país, se concordavam que os estudantes devem ter um papel ativo nestas discussões e os mesmos documentos iriam criar uma mudança a nível mundial. Infelizmente, os resultados não foram partilhados, mas o que importa reter é as Associações estudantis também estão a fazer algo sobre a Educação e Formação.

De dois em dois anos, é organizado um evento que se intitula World Healthcare Students' Symposium com o objetivo de reunir estudantes de todas as áreas da saúde e promover intercolaboração profissional desde o início da formação. Este evento vai também ao encontro dos WDGs.

## **5.2 Europa**

A nível da União Europeia podemos dizer que o Ensino se encontra mais uniforme devido a diretivas como a Diretiva 2005/36/EC *Recognition of Professional Qualifications in Practice* que apesar de ter como objetivo a promoção da mobilidade de profissionais entre Estados Membros, fez com que certas disciplinas sejam lecionadas em todos os Estados e que a formação base seja a mesma. Também o processo de Bolonha contribuiu para esta maior uniformização e garantia de que os estudantes têm uma educação semelhante. O processo de Bolonha é uma iniciativa estritamente intergovernamental, e tem como objetivo a criação de um Espaço Europeu Comum de Ensino Superior. Um dos elementos-chave do processo é a introdução de cursos escalonados com diplomas de bacharelato e de mestrado equiparados. O Processo de Bolonha não constitui um instrumento directo da UE, contudo, todos os 27 Estados-Membros e a Comissão Europeia são signatários da Declaração de Bolonha

A nível Europeu também existem mais organizações interessadas em educação como a EAFP- *European Association of Faculties of Pharmacy* que esteve envolvida em projetos como: *Pharmine: Pharmacy Education in Europe* (2008-2010), *Phar-QA: Quality Assurance in European Pharmacy Education and Training* (2012-2016) e *Phar-IN: Competences for Industrial pharmacy in biotechnology* (2014-2016) que este ano tem a sua conferência anual subordinada ao tópico *Multidisciplinary Learning in Pharmacy Education*, indo também ao encontro dos WDGs.

Existe, ainda a EUFEPS- *European Federation for Pharmaceutical Sciences* que também proporciona atividades educativas mais direcionadas para as Ciências

Farmacêuticas. Organizam também um Congresso em colaboração com a FIP sobre *Pharmaceutical Sciences*.

A nível estudantil, existe a EPSA- *European Pharmaceutical Students' Association* que além de proporcionar as mais variadas atividades como: Mentoring Project, EPSA Training Project, Programa de alta qualidade nos seus eventos, webinars, campanhas de saúde pública também tem uma forte cariz política no sentido de produzir várias declarações de opinião e posições de opinião. Sendo que os mais importantes para a Educação foram os seguintes: *Position Paper on Soft-Skills*, *Joint Policy Paper on Interprofessional Education*, Position Paper on Pharmaceutical Care in the Curriculum em conjunto com a EAFP.

### 5.3 Portugal

A nível nacional, as organizações Profissionais também já prestam bastantes serviços e impõem medidas aos profissionais que vão de encontro aos WDGs, como o desenvolvimento profissional contínuo e especializações nas seguintes áreas: Farmácia Hospital, Análises Clínicas e Genética Humana, Indústria Farmacêutica e Assuntos Regulamentares pela Ordem dos Farmacêuticos.

De facto, em Portugal existem várias sinergias entre as partes interessadas. Colaborações entre os Institutos de Ensino e as Organizações Profissionais como as Organizações Estudantis.

Observando, a Faculdade de Farmácia da Universidade de Lisboa e os Nanjing Statements, podemos observar que muitos dos pontos mencionados já estão implementados na Instituição.

A APEF, associação nacional que representa os estudantes do MICF em Portugal, realiza várias atividades em conjunto com organizações profissionais do sector farmacêutico como com Associações estudantis de outros cursos de Saúde, indo também ao encontro dos objetivos proclamados pela FIP.





## 6. Conclusões

A Educação é o Futuro das gerações mais jovens, é o motor da nossa sociedade, gera entendimento, formação e compreensão e esta premissa é transversal a todas as áreas do conhecimento.

De forma a termos uma geração de farmacêuticos prontos para colmatar as lacunas do presente e do futuro é necessário que estes tenham todas as ferramentas ao seu dispor e que haja um alinhamento mundial nas necessidades que estes profissionais têm e terão.

Os *Nanjing Statements* foram o primeiro passo para que haja uma garantia de educação de qualidade em todos os farmacêuticos por todo o mundo. É necessário que esta mensagem seja passada a todas as Organizações Membros e que chegue realmente a todas as instituições de ensino, educadores, estudantes, organizações profissionais e aos farmacêuticos, pois a educação não pára na Faculdade. É necessário continuarmos a atualizar os nossos conhecimentos até ao final da nossa vida.

Terá de haver um esforço maior da parte da FIP para garantir que esta mensagem chegue a este vasto sector e um compromisso do Membros em colocar este ponto na Agenda. Desta forma é imprescindível a passagem desta mensagem através de Eventos das Organizações Membros como também de Eventos em que prime a Colaboração Interprofissional e Eventos em que tenhamos Membros do Governo que possam financiar e perceber a real importância de ter Farmacêuticos preparados para o Futuro. Mas também terá de haver um forte compromisso das Organizações Membros para que estas premissas sejam consideradas e deste modo seria muito interessante que houvessem relatórios acerca do que cada Organização Membro realmente faz para que isto aconteça. A FIP deverá de organizar uma outra Global Conference on Pharmacy and Pharmaceutical Sciences Education para que os Nanjing Statements continuem a ser atualizados, mas também para se demonstrar o que está realmente a acontecer no mundo.

É fulcral haver uma maior colaboração com as organizações estudantis de forma a haver uma maior pressão para que certas medidas sejam implementadas.

Ainda temos um longo caminho pela frente, mas estamos decerto no Caminho.

## Referências Bibliográficas

- (1) International Pharmaceutical Federation (FIP). Transforming Pharmacy and Pharmaceutical Sciences Education in the Context of Workforce Development. 2017 Available from:
- (2) Diallo K, Zurn P, Gupta N, & Dal Poz M. Monitoring and evaluation of human resources for health: an international perspective. *Human Resources for Health*, 2003; 1(1):1-13.
- (3) Anand S, & Bärnighausen T. Human resources and health outcomes: cross-country econometric study. *The Lancet*, 2004;364(9445):1603-1609. Available from: <http://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140673604173133/abstract>
- (4) Bossert T, Bärnighausen T, Bowser D, Mitchell A., & Gedik G. Assessing Financing, Education, Management and Policy Context for Strategic Planning of Human Resources for Health. Geneva: WHO, 2007. Available from: [http://www.who.int/hrh/tools/assessing\\_financing.pdf?ua=1](http://www.who.int/hrh/tools/assessing_financing.pdf?ua=1).
- (5) Hongoro C & McPake B. How to bridge the gap in human resources for health. *The Lancet*, 2004;364(9443):1451-1456. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/15488222>
- (6) Chen L, Evans T, Anand S, Boufford JI, Brown H, Chowdhury M, Cueto M, Dare L, Dussault G, Elzinga G, Fee E, Habte D, Hanvoravongchai P, Jacobs M, Kurowski C, Michael S, Pablos-Mendez A, Sewankambo N, Solimano G, Stilwell B, De Waal A & Wibulpolprasert S. Human resources for health: overcoming the crisis. *The Lancet*, 2004;364(9449):1984-1990. Available from: [http://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS01406736\(04\)17482-5/abstract](http://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS01406736(04)17482-5/abstract)
- (7) Narasimhan V, Brown H, Pablos-Mendez A, Adams O, Dussault G, Elzinga G, Nordstrom A, Habte D, Jacobs M, Solimano G, Sewankambo N, Wibulpolprasert S, Evans T & Chen L. Responding to the global human resources crisis. *The Lancet*, 2004;363(9419):1469-1472. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/15121412>
- (8) World Health Organization (WHO). Health in 2015: from MDGs, Millennium Development Goals to SDGs, Sustainable Development Goals. Geneva: WHO, 2015. Available from: [http://www.who.int/gho/publications/mdgs-sdgs/MDGs-SDGs2015\\_toc.pdf?ua=1](http://www.who.int/gho/publications/mdgs-sdgs/MDGs-SDGs2015_toc.pdf?ua=1)
- (9) United Nations (UN). Sustainable Development Goals. 2015. Available from: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainabledevelopment-goals/>
- (10) Wyss K. An approach to classifying human resources constraints to attaining health-related Millennium Development Goals. *Human Resources for Health*, 2004;2(1):1-8. Available from: <https://humanresources-health.biomedcentral.com/articles/10.1186/1478-4491-2-11>

- (11) World Health Organization (WHO). Global Strategy on Human Resources for Health: Workforce 2030. Geneva: WHO, 2016. Available from: [http:// www.who.int/hrh/resources/pub\\_globstrathrh-2030/en/](http://www.who.int/hrh/resources/pub_globstrathrh-2030/en/)
- (12) Bigdeli M, Jacobs B, Tomson G, Laing R, Ghaffar A, Dujardin B & Damme WV. Access to medicines from a health system perspective. *Health Policy and Planning*, 2012;28(7):692-704. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/23174879>
- (13) World Health Organization (WHO). The Pursuit of Responsible Use of Medicines: Sharing and Learning from Country Experiences. Geneva: WHO, 2012. Available from: <http://apps.who.int/iris/handle/10665/75828>
- (14) Almarsdóttir AB, Traulsen JM. Rational use of medicines – an important issue in pharmaceutical policy. *Pharmacy World and Science*, 2005;27(2):76-80. Available from: <http://link.springer.com/article/10.1007/s11096-005-3303-7>
- (15) Nkansah N, Mostovetsky O, Yu C, Chheng T, Beney J, Bond CM & Bero L. Effect of outpatient pharmacists' non-dispensing roles on patient outcomes and prescribing patterns. *Cochrane Database of Systematic Reviews*, 2010;7. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/20614422>
- (16) Anderson C, Bates I, Futter B, Gal D, Rouse M & Whitmarsh S. Global perspectives of pharmacy education and practice. *World Medical and Health Policy*, 2010;2(1):5-18. Available from: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.2202/1948-4682.1052/pdf>
- (17) International Pharmaceutical Federation (FIP). 2012 FIP Global Pharmacy Workforce Report. The Hague: FIP, 2012. Available from: <http://fip.org/educationreports>
- (18) International Pharmaceutical Federation (FIP). 2013 FIPEd Global Education Report. The Hague: FIP, 2013. Available from: <http://fip.org/educationreports>
- (19) Anderson C, Bates I, Brock T, Brown AN, Bruno A, Futter B, Rennie T & Rouse MJ. Needs-based education in the context of globalization. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 2012;76(4):1-3. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3355276/>
- (20) International Pharmaceutical Federation (FIP). A Global Competency Framework Version 1. The Hague: FIP, 2012. Available from: <http://fip.org/educationreports>
- (21) International Pharmaceutical Federation (FIP). Quality Assurance of Pharmacy Education: the FIP Global Framework | 2nd Edition. The Hague: FIP, 2014. Available from: <http://fip.org/educationreports>
- (22) . (<http://www.fip.org/amsterdam2012/>)
- (23) International Pharmaceutical Federation (FIP) Centennial Declaration Available from:
- (24) Global Strategy on human resources for health: Workforce 2030
- (25) GBD 2013 Mortality and Causes of Death Collaborators. Global, regional and national age-sex specific all-cause and cause-specific mortality

- for 240 causes of death, 1990-2013: a systematic analysis for the Global Burden of Disease Study. Lancet. 2015; 385(9963)117-71
- (26) WHO Global Strategy on People-Centred and Integrated Health Services- interim report. Disponível em:  
<http://www.who.int/servicedeliverysafety/areas/people-centred-care/en>
- (27) International Pharmaceutical Federation (FIP) Global Vision for Education and Workforce. 2016. Available from:
- (28) International Pharmaceutical Federation (FIP). Pharmaceutical Workforce Development Goals.2016. Disponível em
- (29) International Pharmaceutical Federation (FIP). Nanjing Statements. 2017. Disponível em